

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin meningkatnya keadaan perekonomian di dunia yang meningkat dengan pesat terus menerus menyebabkan perekonomian di Indonesia meningkat pula. Perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia diharapkan untuk mempersiapkan diri dalam persaingan bisnis di era ini. Perusahaan harus memiliki faktor-faktor pendukung seperti manajemen yang efektif, dan karyawan yang berperan penting sebagai aset utama perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja melalui adanya keterikatan karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat pula, sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan atau pekerja adalah salah satu pemeran utama dalam struktur organisasi, karena keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan tugas-tugas akan menjadikan organisasi bisa tetap kompetitif.

Hong, Hao, Kumar, Ramendran, dan Kadiseran (2012) berpendapat, karyawan suatu perusahaan perlu diperhitungkan kelanjutannya guna menjaga kestabilan organisasi yang terjadi di dalamnya, untuk menjaga karyawan agar tetap bekerja dengan baik, kesejahteraan karyawan haruslah tetap menjadi perhatian suatu perusahaan. Ahmed dan Uddin (2012) berpendapat keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, *profit*, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (Rayadi, 2012).

Sejumlah studi menyatakan mengelola perputaran merupakan tantangan untuk sebuah organisasi, setiap organisasi mempunyai pendekatan yang berbeda untuk mempertahankan karyawan (American Management Association, 2001). Menurut Susilo (2014) retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Dimana retensi karyawan juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Karyawan harus diperhatikan dan dipelihara dengan sungguh-sungguh oleh manajer, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan menurun. Fenomena yang sering terjadi di PT Oto Finance beberapa karyawan yang baru masuk dan bergabung dengan perusahaan tetapi tidak lama kemudian ada beberapa karyawan lain yang keluar (*resign*) dari perusahaan tersebut, dikarenakan perusahaan sering memindahkan karyawan tersebut ke luar kota.

Sumber daya manusia yang kompeten baik secara intelektual, maupun emosional lebih menyukai tugas yang memiliki derajat otonomi yang lebih luas. Dalam pelatihan karyawan Oto Finance sangat penting untuk penetapan posisi, mengingat perusahaan Oto Finance memiliki banyak cabang di luar pulau Jawa. Karyawan yang sudah dilatih belum tentu dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Menurut Simamora dalam Utami dan Baharuruddin (2012) berpendapat bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam Pemberdayaan Karyawan di Oto Finance sangat memperhatikan jenjang karir para karyawan, jenjang karir merupakan salah satu unsur yang diperhatikan untuk mempertahankan karyawan. Banyak

karyawan yang sudah diberdayakan dan telah dilakukan pelatihan namun mereka tidak ingin mencoba tantangan dan hal baru yang lebih tinggi. Menurut Lodjo (2013) pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan sarana membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Ada dua karakteristik pemberdayaan, bahwa karyawan didorong untuk menggunakan inisiatif mereka sendiri, dan karyawan tidak hanya diberi wewenang saja tetapi juga diberi sumber daya untuk melakukan pengambilan keputusan sesuai dengan kreativitas dan inovasi mereka.

Di dalam sistem penilaian Oto Finance ada penilaian yang dilakukan setiap sebulan sekali, setahun sekali, dan periode tertentu untuk menilai karyawan. Karyawan yang mendapatkan penilaian baik setiap bulan akan mendapatkan tunjangan. Sistem penilaian setiap bulan akan memudahkan perusahaan dalam penilaian tahunan dan periode tertentu. Menurut Ambarwati (2005) penilaian kinerja sebagai kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja

Kompensasi merupakan bagian penting yang dicari oleh setiap karyawan. Di Oto Finance sangat memperhatikan tunjangan jabatan, gaji pokok dan fasilitas yang diterima. Adanya tawaran dari perusahaan lain dengan gaji yang lebih tinggi akan membuat karyawan untuk tertarik dan pindah ke perusahaan lain. Melalui kompensasi Oto Finance berpikir agar tetap menjaga gaji karyawan tetap jauh lebih tinggi dari perusahaan lain, karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan bertahan di perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus terbuka kepada karyawan mengenai

kompensasi apa saja yang diterima karyawan bila bekerja di perusahaan tersebut, tentunya sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing. Menurut Muljani (2002) kompensasi dipakai untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawannya serta dapat melakukan penghematan biaya.

Pelatihan, pemberdayaan, penilaian kinerja dan kompensasi karyawan perlu diperhatikan penuh sehingga karyawan merasa nyaman dan akhirnya memutuskan untuk tetap bertahan di PT Oto Finance. Berdasarkan latar belakang di atas, maka akan dilakukan kajian yang lebih memfokuskan pada **“Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan, Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Summit Oto Finance Di Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Pelatihan Karyawan* berpengaruh terhadap *Retensi Karyawan* pada PT Summit Oto Finance di Surabaya?
2. Apakah *Pemberdayaan Karyawan* berpengaruh terhadap *Retensi Karyawan* pada PT Summit Oto Finance di Surabaya?
3. Apakah *Penilaian Kinerja* berpengaruh terhadap *Retensi Karyawan* pada PT Summit Oto Finance di Surabaya?
4. Apakah *Kompensasi Karyawan* berpengaruh terhadap *Retensi Karyawan* pada PT Summit Oto Finance di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Pelatihan Karyawan* terhadap *Retensi Karyawan* pada PT Summit Oto Finance di Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Pemberdayaan Karyawan* terhadap *Retensi Karyawan* pada PT Summit Oto Finance di Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Penilaian Kinerja* terhadap *Retensi Karyawan* pada PT Summit Oto Finance di Surabaya
4. Untuk menganalisis pengaruh *Kompensasi Karyawan* terhadap *Retensi Karyawan* pada PT Summit Oto Finance di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam melakukan penelitian ini adalah:

a) **Manfaat Akademis**

Diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat menambah pemahaman bagi berbagai pihak yang tertarik dengan studi ilmiah di bidang Sumber Daya Manusia, khususnya studi yang berkaitan dengan pelatihan karyawan, pemberdayaan karyawan, penilaian kinerja dan kompensasi karyawan terhadap retensi karyawan di dalam sebuah organisasi.

b) **Manfaat Praktis**

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini, dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan dalam hal memelihara karyawan di dalam organisasi agar dapat meningkatkan retensi karyawan.

1.5 Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan skripsi merupakan langkah untuk memudahkan pembahasan dan penulisan skripsi ini nantinya akan dibuat dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab satu akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua akan menjelaskan penelitian terdahulu, landasan teori yang dipakai sebagai referensi acuan teoritis dalam menganalisa dan mencari alternatif pemecahan masalah yang dihadapi, termasuk didalamnya bahasan tentang penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan rancangan kerangka berfikir yang sistematis serta hipotesis sebagai pernyataan yang harus dibuktikan kebenarannya secara empiris.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab tiga akan dipaparkan mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel teknik pengambilan data, dan analisis data yang digunakan dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat diuraikan tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini akan ditarik kesimpulan mengenai semua pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan berisi saran-saran yang mungkin dapat berguna sebagai pertimbangan dalam mengambil langkah selanjutnya